



## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING PROCEDURA

### 1. SCOPO

Scopo della presente procedura è definire le modalità

La procedura definisce inoltre le modalità di segnalazione di violazioni del codice etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 o di possibili reati o di irregolarità di cui il dipendente e/o il collaboratore esterno sia venuto a conoscenza nel rapporto di lavoro/collaborazione con la Società e gli strumenti di tutela dei soggetti segnalanti.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica ai dipendenti e agli esterni che intrattengono un rapporto di collaborazione con la Società.

### 3. RIFERIMENTI

- Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”

### 4. SOGGETTI TUTELATI

Lavoratori subordinati, ivi compresi :

**Lavoratori** il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal d.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio; o Lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm.ii. dalla l. n. 96/2017). ☒

**Lavoratori autonomi** che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato, ivi compresi;

**i Lavoratori autonomi** indicati al capo I della l. n. 81/2017. Si tratta dei lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera di cui all’art. 2222 del medesimo c.c.;

**Titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all’art. 409 del codice di procedura civile. Ci si riferisce ai rapporti indicati al n. 3 della disposizione appena citata, ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un



**La VENENTA**  
società cooperativa sociale



Certificato Sistema di Gestione per la Qualità  
**UNI EN ISO 9001:2015**  
Reg. Numero 18445-A  
Settore IAF 38

soggetto del settore privato organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato);

**Titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Si tratta - ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione delle prestazioni siano realizzate mediante piattaforme digitali.

**Liberi professionisti** e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e che potrebbero trovarsi in una posizione privilegiata per segnalare le violazioni di cui sono testimoni.

**Volontari e tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato che rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Le ritorsioni nei confronti di questi soggetti potrebbero concretizzarsi, ad esempio, nel non avvalersi più dei loro servizi, nel dare loro referenze di lavoro negative, nel danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

**Azionisti persone fisiche** che detengono azioni in uno dei soggetti del settore privato, ove questi ultimi assumano veste societaria. Si tratta di coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella società.

**Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso soggetti del settore privato. Si tratta di soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale la violazione si verifica e nella quale esercitano alcune funzioni, anche in assenza di una regolare investitura (esercizio di fatto di funzioni). Può trattarsi, ad esempio, dei componenti dei Consigli di amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure dei componenti degli Organismi di vigilanza (ODV).

la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, quali:

**Facilitatore**, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

**Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado

**Colleghi di lavoro del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

**Enti di proprietà** - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - **del segnalante**, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d))



## 5. OGGETTO DI SEGNALAZIONE

sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore, quali:

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001
- Illeciti penali
- Illeciti contabili
- Irregolarità - possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto
- Violazioni del diritto dell'UE relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radio protezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

## 6. SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING

Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella



**La Venenta**  
società cooperativa sociale



Certificato Sistema di Gestione per la Qualità  
**UNI EN ISO 9001:2015**  
Reg. Numero 18445-A  
Settore IAF 38

parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

## **7. RESPONSABILITA'**

L'ODV (nella persona del suo Presidente) è responsabile di ricevere e trattare le segnalazioni ricevute da dipendenti e/o soggetti esterni garantendo la riservatezza e la tutela del segnalante.

## **8. CANALI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La Venenta ha previsto un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantisce la riservatezza – tramite crittografia – della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. A tal fine la Venenta ha effettuato la valutazione dei rischi del Canale di comunicazione interno mediante apposito DPIA in accordo al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

Il dipendente/collaboratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

Al fine di agevolare il segnalante, a quest'ultimo viene garantita la possibilità di presentare la segnalazione, mediante canale di comunicazione orale che permette di fissare un incontro diretto con il Presidente dell'ODV, sempre con la garanzia della riservatezza e protezione dei dati del segnalante.

Il segnalatore in caso di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea può utilizzare anche il canale di comunicazione esterno dell'ANAC come previsto dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in accordo a quanto descritto nei successivi paragrafi della presente procedura.

Nel caso il segnalante subisse, da parte di Venenta e/o dei suoi collaboratori, azioni ritenute ritorsive, deve procedere segnalando l'accaduto all'ANAC tramite l'apposita sezione del portale <https://www.anticorruzione.it>

Lo stesso Canale esterno <https://www.anticorruzione.it> può essere utilizzato nel caso di violazioni del diritto UE o non ci sia riscontro della presa in carico della segnalazione dopo 7 giorni dall'invio e non ci sia un riscontro dell'attività di indagine svolta dall'ODV entro i tre mesi dalla presa in carico della segnalazione, o ancora, qualora sussistano fondati motivi per ritenere che la segnalazione possa produrre azioni ritorsive da parte dei livelli gerarchici superiori della società.

Sempre nell'ipotesi di mancato riscontro della ricezione e del trattamento della segnalazione da parte degli incaricati di Venenta, il segnalante può ricorrere al canale della "Divulgazione Pubblica" mediante ricorso ai media in accordo alle disposizioni previste dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 o alla denuncia all'autorità giudiziaria o Contabile.



## 9. AVVIO DELLE INDAGINI

L'OdV (nella persona del Presidente) valuta la segnalazione ricevuta nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della **segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione**;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante

L'ODV (nella persona del Presidente) prende in carico la segnalazione per una prima istruttoria:

- ✓ valuta la segnalazione per identificare se si tratti di comportamenti, atti od omissioni (o sospetti) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Venenta;
- ✓ identifica l'area di competenza della segnalazione e il relativo referente.

L'ODV (nella persona del presidente) avvia quindi l'indagine raccogliendo prove che confermino o smentiscano la segnalazione procedendo con, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. chiedere eventuali chiarimenti al segnalante (se presente) e/o ad eventuali altri soggetti, con l'adozione delle necessarie cautele;
2. informare il soggetto oggetto d'indagine, chiedendo prove e/o giustificativi dell'attività segnalata, rilevata o presunta;
3. conservare in forma riservata i dati raccolti.

Nell'effettuazione dell'indagine l'ODV (nella persona del Presidente) deve rispettare le leggi vigenti, evitare di rilasciare dichiarazioni, mantenere il segreto professionale sulle informazioni raccolte, garantire che non possa derivare alcuna forma di diffamazione sul presunto reo. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Si precisa infatti che il ruolo di "ufficio segnalazioni" è stato da Venenta attribuito al mero Presidente dell'Odv, quale membro esterno dello stesso.

## 10. SVILUPPO DELLE INDAGINI

L'OdV, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, ovvero in caso di accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti oppure di segnalazione corredata da documentazione non archiviata o inconfidente, di archiviare la segnalazione e darne tempestiva comunicazione al segnalante precisandone le motivazioni.

In caso contrario, valutata l'ammissibilità della segnalazione, avvia l'istruttoria interna valuta a chi inoltrare la segnalazione in



**La VENENTA**  
società cooperativa sociale



Certificato Sistema di Gestione per la Qualità  
**UNI EN ISO 9001:2015**  
Reg. Numero 18445-A  
Settore IAF 38

relazione ai profili di illiceità riscontrati, tra uno o più dei seguenti soggetti:

- A. Il Responsabile dell'area in cui si sia verificato il fatto (solo laddove non vi siano ipotesi di reato);
- B. L'Amministratore Unico (solo laddove non vi siano ipotesi di reato);
- C. Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC (laddove si profilino ipotesi di reato e/o di illecito amministrativo o contabile).

Nei casi di cui ai punti A. e B. la segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Ove si renda necessario in sede di eventuale svolgimento di procedimento disciplinare, l'identità verrà comunicata all'Amministratore Unico il quale dovrà attenersi alle specifiche disposizioni del Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

In ogni caso tutti i dipendenti della Società interessati dalla gestione delle segnalazioni si intendono, per tali attività, "incaricati del trattamento" dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

È fatto salvo, in ogni caso, l'adempimento, da parte dell'OdV e/o dei predetti soggetti, degli obblighi di legge cui non è opponibile il diritto all'anonimato del segnalante.

## 11. PIANO DI AZIONE

L'ODV in accordo con l'Organo Amministrativo della Società, sulla base dell'entità oggetto di accertamento definisce i contenuti del "Piano di azione" necessario per la rimozione delle eventuali criticità rilevate.

Per ogni rilievo deve essere definita anche la rispettiva scadenza delle azioni correttive e l'indicazione della posizione organizzativa e del nominativo del Responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

## 12. FOLLOW UP

L'ODV garantisce il monitoraggio dello stato di avanzamento del piano d'azione.

A conclusione dell'attività di follow-up, l'ODV chiude la segnalazione o il caso di sospetto comportamento illecito/violazione.

L'ODV provvede a fornire il riscontro al segnalante in merito agli esiti dell'istruttoria riguardante la segnalazione **entro 3 mesi** dalla data di comunicazione della ricezione della segnalazione.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei



**La VENENTA**  
società cooperativa sociale



Certificato Sistema di Gestione per la Qualità  
**UNI EN ISO 9001:2015**  
Reg. Numero 18445-A  
Settore IAF 38

provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono conservati a norma di legge.

Nei casi di accertata "mala fede", il segnalante potrà essere soggetto ad adeguate misure disciplinari.

### **13. Segnalazione di misure discriminatorie**

Il dipendente/collaboratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione. L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni di supporto al segnalante previste dal Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

### **14. POTERI SANZIONATORI DELL'ANAC**

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n.241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi sul whistleblower a seguito della segnalazione spetta all'Autorità Giudiziaria.

### **15. Formazione e informazione del personale**

Tenuto conto della rilevanza e della delicatezza della materia, Venenta effettua appositi corsi di formazione o informazione al personale dipendente al fine di favorirne il coinvolgimento e di esplicitare le misure di tutela del segnalante. Ciò permette di spiegare le modalità con cui devono essere fatte eventuali segnalazioni e contribuisce a rendere consapevoli i dipendenti dell'esistenza e dell'importanza dello strumento della segnalazione, in modo da ridurre le resistenze alla denuncia degli illeciti in quanto finalizzata alla diffusione della cultura della legalità e dei principi del Codice Etico adottato dalla Società.